

2020

Mandanteninformation

Wichtige Neuerungen für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung.



www.lohndialog.de

In eigener Sache	4
» Neue Services auf unserer Website	
» Wir wollen noch besser werden	
Neue Dienstleistungen und Kommunikationswege	6
» Das "meinArchiv" – Ihr Lohnarchiv überall und jederzeit	
» Elektronischer Zahlungstransfer	
» Ihre Personalabrechnung in fünf Phasen	
Aktuelles Kompakt	8
» Midijobs: Neuer Übergangsbereich ersetzt Gleitzone	
» "elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung" (eAU)	
> Minijob und „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“	
» Arbeitgeber-Leistungen werden bedeutsamer	
> E-Dienstfahrzeuge werden attraktiver	
> Änderung bei Sachbezügen und der 44-Euro-Grenze	
> Verpflegungsmehraufwendungen: Anhebung der Pauschalen	
» Übernachtungspauschale für Berufskraftfahrer	
» Pauschalversteuerung für Jobtickets	
» Was ist eine A1-Bescheinigung und warum wird sie gebraucht	
» Saison-Kurzarbeit nach Kündigung / Verzugslohn	
Änderungen SV-Recht Lohnsteuern 2020 – Kompakt	12
» Beitragsbemessungsgrenzen	
» Private Krankenversicherung	
» Neueinstellungen	
» Schwerbehindertenabgabe & Meldungen an die Berufsgenossenschaften	
» Beitragsfälligkeiten bei den Krankenkassen/für Belegkunden	
Mindestlohn	14
» Dokumentationspflicht	
» Mindestlohn – Übersicht 2020	
Kopiervorlagen	17
» Personalstammblatt	
» Änderung von Bevollmächtigung	





Nur das Beste für 2020

In dieser Publikation für Mandanten und Partner informieren wir Sie über Änderungen und neue Anforderungen im Lohnabrechnungsjahr 2020.

Weiterhin finden Sie in dieser Mandanteninformation Neuerungen und Entwicklungen bei LohnDialog®, von denen auch Sie profitieren können.

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2020!

Mit vielen Grüßen

Ihr Team der LohnDialog® Abrechnungs GmbH



David Goldstein
Geschäftsführer

D. Goldstein



André Goldstein
Geschäftsführer

A. Goldstein



In eigener Sache

Wir analysieren, definieren und optimieren Ihre Personalabrechnung in fünf Phasen.

Als Experte für Personalabrechnungen begleiten wir bundesweit Kunden unterschiedlichster Branchen und Größen. Mit Fachwissen und innovativen Tools unterstützen wir Ihre Personalabteilung.

Zeiterfassung

Arbeitszeiten ohne Zettelchaos oder komplizierte Tabellen verwalten. Einfach, transparent, auch mobil und auf einen Klick – mit Übergabe in die Personalabrechnung.

Personalverwaltung

Die administrativen Aufgaben der Personalabteilung inklusive der laufenden abrechnungsrelevanten Daten und mit Self-Service – als Grundlage für die Personalabrechnung.

Personalabrechnung

Durch Payroll-Outsourcing Zugriff auf ein qualifiziertes, ausfallsicheres Abrechnungs-Team. Modernstes Rechenzentrum mit regelmäßig geprüften Audits (DSG-VO-konform) gewährleistet höchsten Datenschutz.

Digitale Archivierung

Sicherer Zugriff auf Daten der Personalabrechnung, jederzeit, überall. Getrennter Zugang für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Steuerberater.

Entgeltoptimierung

Im Zuge der Personalabrechnung Entgelte optimieren. Durch Lohnstrategien senken Sie Ihre Kosten und steigern die Mitarbeiterzufriedenheit. Professionalisiertes betriebliches Management.

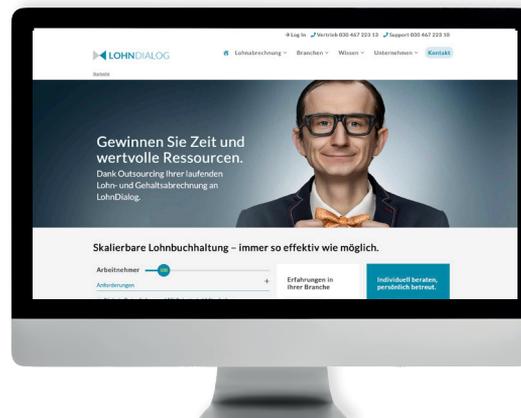
Senken Sie Ihre Kosten und gewinnen Sie Sicherheit.

LohnDialog® steht für:

- ✓ persönliche Betreuung
- ✓ digitale Orientierung
- ✓ full Service

Neue Services auf unserer Website

Auf unserem modernisierten Webauftritt bieten wir Ihnen Informationen zu unseren Lösungen und Produkten übersichtlich und im neuen Layout.



coming soon

Personalstammblatt webbasiert

Das webbasierte Personalstammblatt bietet Ihnen eine komfortable Eingabe aller Daten und Informationen Ihrer MitarbeiterInnen, damit Sie uns schnell und zuverlässig deren Stammdaten bei Änderungen und Neueinstellungen mitteilen können. Das webbasierte Personalstammblatt bringt viele Vorteile mit sich:

- ✓ DSGVO-konforme Datensicherheit
- ✓ Schnelles Anlegen neuer MitarbeiterInnen
- ✓ Komfortable Eingabe und gute Sichtbarkeit
- ✓ Änderungen schnell und einfach umsetzbar
- ✓ Rund um die Uhr erreichbar

Sie wollen schon jetzt starten? Sprechen Sie uns an!

Formulare und Vorlagen zum Download

Online-Formulare und Vorlagen auf unserer Website helfen Ihnen jederzeit, Daten schnell und komfortabel zu erfassen oder Tatbestände zu dokumentieren. Beispiele unserer Online-Formulare:

- » Firmenstammblatt
- » Personalstammblatt
- » BEA - Elektronische Bescheinigungen
- » Fälligkeiten der Krankenkassenbeiträge
- » Stundenliste Baulohn
- » Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- » Fragebogen für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte
- » Fragebogen für Praktikanten

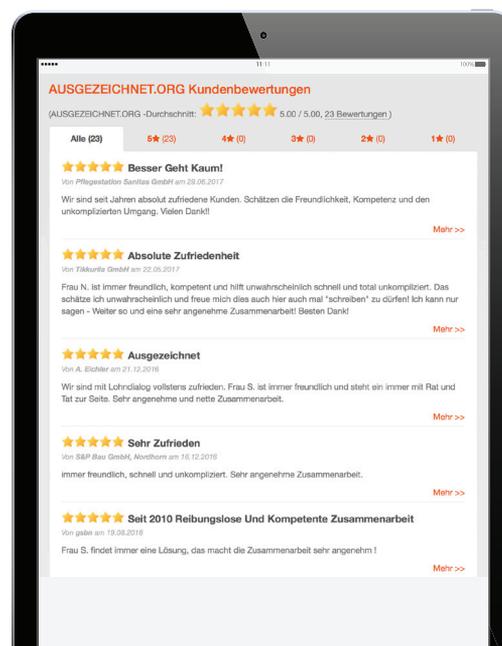


Formulare und Vorlagen
lohndialog.de/downloads

Gute Qualität – Gute Bewertung

Die LohnDialog® Abrechnungs GmbH kann über einen langen Zeitraum auf ein hohes Leistungsniveau verweisen – gute Arbeit verdient eine gute Bewertung. Falls Sie der gleichen Auffassung sind, dann würden wir uns freuen, wenn Sie dies nicht nur uns mitteilen, sondern im Bewertungsportal oder auf unserer Website veröffentlichen.

Vielen Dank!



Bewerten Sie uns auf ausgezeichnet.org
Klicken oder besuchen Sie dazu lohndialog.de/bewerten



Das „meinArchiv“

Datenübermittlung wird noch einfacher

„meinArchiv“ wird zu einer vollwertigen Kommunikationsplattform ausgebaut, die wir stetig weiterentwickeln.

Es wurden neben der Möglichkeit der direkten Kommunikation und des Datenaustausches Funktionen für die Bearbeitung von Mitarbeiterstamm- und Bewegungsdaten sowie der Zeiterfassung ergänzt.

Erfreulicherweise werden diese neuen Funktionen von vielen unserer Mandanten bereits in Anspruch genommen.

Der Zugriff erfolgt verschlüsselt per Browser.

Bei Interesse oder Fragen zu „meinArchiv“ melden Sie sich einfach bei Ihrem Sachbearbeiter.

» Eine integrierte Plattform für die gesamte Mandantenkommunikation

Unsere Mandanten sind in der Lage, Dokumente für die Entgeltabrechnung in das Portal zu laden. Durch die Umstellung auf das „meinArchiv“ kann nun die gesamte Kundenkommunikation innerhalb einer Plattform ablaufen. Somit ist ein beidseitiger Dateiaustausch möglich. Darüber hinaus können unsere Kunden nun innerhalb der Plattform direkt mit ihren Sachbearbeitern in Kontakt treten.

Der Vorteil ist eine Ende-zu-Ende verschlüsselte, DSGVO-konforme Kommunikation, die E-Mail-Kommunikation heutzutage nicht ermöglicht.

» Die Abrechnungsdaten jederzeit im Blick.

Unsere Kunden können in dem neuen Portal die Daten für die Personalabrechnung einsehen, aktualisieren und für die Abrechnung selbst freigeben.

» Mitarbeiterportale – Die Mitarbeiterdokumente einfach verteilen

Es besteht die Möglichkeit für Ihre Mitarbeiter, einen eigenen Zugang für den Self-Service anzulegen. Somit können die Mitarbeiter jederzeit direkt auf die Lohnunterlagen zugreifen und Sie müssen nie wieder verlorengegangene Dokumente neu drucken.

» Elektronischer Zahlungstransfer

Mittels des Bankenstandards EBICS können wir, die LohnDialog®, die Zahlungsaufträge direkt bei der Hausbank unserer Kunden einstellen. Die Zahlung muss dann nur noch zum gewünschten Zahlungstermin vom Auftraggeber freigegeben werden (**Seite 7**).

Elektronischer Zahlungstransfer

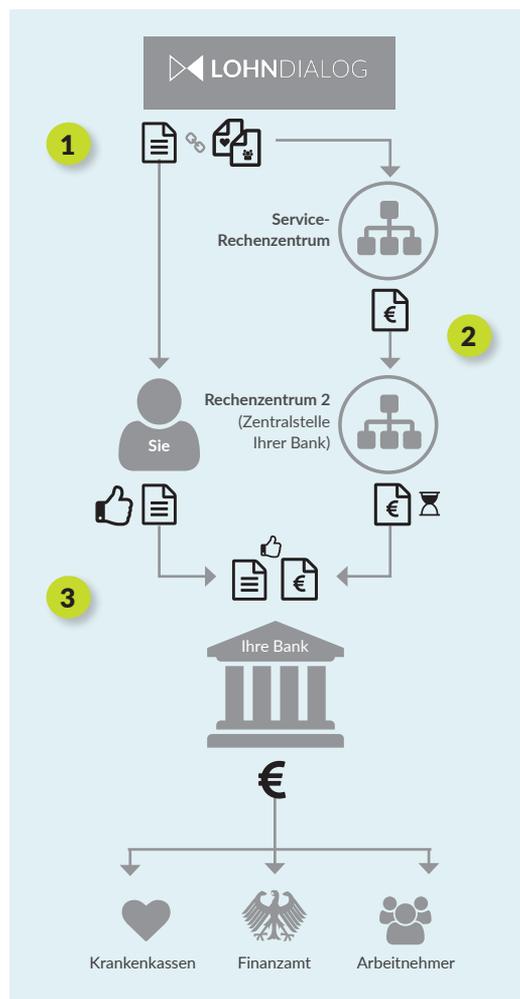
Sie erhalten noch Zahlungslisten auf Papier oder SEPA-Dateien per E-Mail für die Überweisung Ihrer Löhne und Gehälter? Wir empfehlen den einfacheren und sichereren Weg: die automatisierte Zahlung nach Ihrer Freigabe bei Ihrer Hausbank.

Ihre Vorteile

- ✓ **Hoher Datenschutz** – Nur Ihre Lohnsachbearbeitung sieht die Überweisungswerte aus Lohn und Gehalt. Einzelne Zahlungsbeträge sind im Onlinebanking, Kontoauszug und Finanzbuchhaltung nicht ersichtlich.
- ✓ **Große Zeitersparnis** – Sie geben die Zahlung nur noch frei!
- ✓ **Transfer zur Bank im sicheren EBICS-Übertragungsverfahren**
- ✓ **Keine Abbuchungserlaubnis für Krankenkassen und Finanzamt** – Sie haben die Kontrolle über Ihre Liquidität
- ✓ **Unkomplizierte Überweisung Ihrer errechneten Löhne und Gehälter**

Der Zahlungstransfer – so funktioniert's

1. Nach Erstellung der Lohnabrechnung übermitteln wir die Begleitscheine an Sie, die Zahlungsdateien an unser Service-Rechenzentrum (SRZ).
2. Die Übermittlung der Zahlungsdatei erfolgt üblicherweise am selben Tag mittels verschlüsselter Übertragung (EBICS) durch unser SRZ an die Zentralstelle Ihrer Hausbank. Dort steht Ihre Zahlung 10 Tage für Ihre Freigabe zur Verfügung. Hiernach wird sie aus Sicherheitsgründen gelöscht.
3. **Elektronische Freigabe:** Wird Ihnen die vom Service-RZ übertragene Zahlungsdatei in Ihrem Online-Banking angezeigt, können Sie die Zahlung innerhalb der Gültigkeitsdauer, wie in Ihrem Unternehmen üblich, freigeben (z. B. HBCI/EBICS-Authentifizierungskarte, TAN, PIN, mobiler TAN, Bankensoftware).



Ihre Daten sind geschützt

Unsere technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz entsprechen den aktuellen Standards der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).



Midijobs: Neuer Übergangsbereich ersetzt Gleitzone

Die Obergrenze für Midijobs wurde zum 1. Juli 2019 von derzeit 850 Euro auf 1.300 Euro angehoben. Dadurch profitieren zukünftig mehr Arbeitnehmer von günstigeren Sozialabgaben.

Midijobber zählen zur Gruppe der Geringverdiener. Ihr Arbeitsentgelt ist höher als das eines 450-Euro-Minijobbers, so dass sie voll sozialversicherungspflichtig sind. Der Vorteil eines Midijobs besteht darin, dass bis zu einer festgelegten Verdienstobergrenze verringerte Arbeitnehmerbeiträge gezahlt werden. Das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) entwickelt die bisherige Gleitzone zu einem sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich weiter. Zudem wird sichergestellt, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/midijobs-neuer-einstiegsbereich-ersetzt-gleitzone_78_457722.html
Abruf 20.01.2020

Von 450,01€ bis
1.300,00 € gilt als
Übergangsbereich



Weitere Info:
<https://www.gesetze-im-internet.de/>

„elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ (eAU)

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – digital ersetzt postalisch:

Geht es nach dem Willen des Gesetzgebers entfällt ab dem 1. Januar 2021 zumindest ein Teil der Bürokratie. So sieht der aktuelle Gesetzesentwurf zum TSVG (Terminservice- und Versorgungsgesetz) vor, dass ab diesem Datum die Ärzte verpflichtet sein sollen, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung direkt und digital an die Krankenkassen zu übermitteln. Die bisherige postalische Übermittlung durch die Versicherten entfällt.

Quelle: https://www.haufe.de/sozialwesen/leistungen-sozialversicherung/elektronische-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-eau_242_474396.html
Abruf 20.01.2020

Wir informieren
Sie über weitere
Entwicklungen!

Minijob und „elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“

Solange das monatliche Entgelt die Grenze von 450 Euro nicht überschreitet, bleibt eine geringfügige Beschäftigung krankenversicherungsfrei.

Damit die elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung (eAU) reibungslos funktioniert, bitten wir Sie, die Art der Versicherung, sowie die Krankenkasse der beschäftigten Minijobber zu erfragen und uns mitzuteilen.

Drei Arten, als Minijobber krankenversichert zu sein:

- » Krankenversicherung beim Hauptberuf neben dem Minijob
- » Beitragsfreie Familienversicherung
- » Freiwillige Krankenversicherung in der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

Quelle: <https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/personal/personalwesen/minijob/krankenversicherung-minijob/>
Abruf 20.01.2020

Bitte einreichen!

Bitte fragen Sie Ihre Minijobber nach ihrer Krankenkasse und die Art Ihrer Krankenversicherung.

Für Minijobber sind unter bestimmten Voraussetzungen Pauschbeträge zu zahlen. Bitte fragen Sie hierzu Ihre Sachbearbeiterin oder Ihren Sachbearbeiter.

Arbeitgeberleistungen werden bedeutsamer

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen steigern die Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt. Nachfolgende Auflistung zeigt Ihnen einige Beispiele möglicher Arbeitgeberleistungen. Die Darstellung der Rechtslage ist ggf. nicht vollständig (siehe § 37b EStG) und erfordert weitere Recherche/Kontaktaufnahme mit Ihrem Steuerberater. Aus der Anwendung der Informationen können keine Rechtsfolgen abgeleitet werden.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/entgelt-3-steuerfreie-arbeitgeberleistungen_idesk_PI42323_HI7383974.html
Abruf 20.01.2020

Beispiele für Arbeitgeberleistungen:

- » Annehmlichkeiten, Gelegenheitsgeschenke oder Aufmerksamkeiten
- » Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen bis zu 110 EUR brutto
- » bestimmte Sachzuwendungen bis zu 44 EUR monatlich
- » Personalrabatte bis zu 1.080 EUR
- » Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit
- » Kinderbetreuungszuschuss, Internetkostenzuschuss

E-Dienstfahrzeuge werden attraktiver

Firmenwagen: Bei der Dienstwagenbesteuerung wird die Bemessungsgrundlage für die private Nutzung eines betrieblichen Elektro- oder extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugs seit dem 1. Januar 2019 halbiert. Diese Maßnahme war zunächst bis Ende 2021 befristet und gilt nun bis Ende 2030.

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/steuerliche-anreize-e-autos-1653134>
Abruf 30.01.2020

Änderung bei Sachbezügen und der 44-Euro-Grenze

Mit dem Jahressteuergesetz 2019 wird die Sachbezugsregelung wie folgt konkretisiert (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG):

„Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.“

Mit der neuen gesetzlichen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG) Definition wird festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind. Das führt dazu, dass die Übergabe von Geld an den Arbeitnehmer, auch wenn dieses als zweckgebundene Leistung für einen Sachbezug hingegeben wird, ab 2020 steuerpflichtig ist. Ebenso sind nachträgliche Kostenerstattungen als Barlohn vom ersten Euro an steuerpflichtig.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/keine-einschraenkungen-bei-sachbezuegen-und-44-eur-grenze_78_496542.html
Abruf 20.01.2020

Sollten Sie Arbeitgeberleistungen bieten, besprechen Sie das Thema bitte genau mit Ihrem Entgeltoptimierer oder Steuerberater.

44-Euro-Grenze

Gutscheinkarten gelten ab dem 01.01.2020 nur dann als Sachbezug, wenn ihre Einlösung regional (§ 2 Abs. 1 Nr. 10a ZAG), auf eine bestimmte Produktkategorie (§ 2 Abs. 1 Nr. 10b ZAG) oder durch ein vertraglich angeschlossenes Akzeptanzpartnernetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 10c ZAG) beschränkt ist.

Verpflegungsmehraufwendungen: Anhebung der Pauschalen

Nach dem beschlossenen Gesetz erfolgte ab 2020 eine Anhebung der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen bei 24-stündiger Abwesenheit von 24 auf 28 Euro und bei mehr als achtstündiger Abwesenheit sowie am An- und Abreisetag von mehrtägigen Abwesenheiten von 12 auf 14 Euro.

- » Von 24 Euro auf 28 Euro bei Abwesenheit des Arbeitnehmers von 24 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte,
- » Von 12 Euro auf 14 Euro für An- und Abreisetage,
- » Von 12 Euro auf 14 Euro bei Abwesenheit von mehr als 8 Stunden ohne Übernachtung

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/lohnsteuer-aenderungen-bei-den-reisekosten_78_490644.html

Abruf 20.01.2020

Übernachtungspauschale für Berufskraftfahrer

Ergänzend erfolgte ab 2020 die Einführung eines neuen Pauschbetrages für Berufskraftfahrer in Höhe von 8 Euro pro Kalendertag. Dieser gilt für Mehraufwendungen, die den Mitarbeitern während einer mehrtägigen beruflichen Tätigkeit entstehen, wenn sie im Kraftfahrzeug des Arbeitgebers übernachten. Als derartige Aufwendungen kommen beispielsweise Gebühren für die Benutzung von sanitären Einrichtungen (Toiletten sowie Dusch- oder Waschgelegenheiten) auf Raststätten und Autohöfen in Betracht.

Der Pauschbetrag in Höhe von 8 Euro pro Kalendertag kann zusätzlich zu den gesetzlichen Verpflegungspauschalen für den An- oder Abreisetag sowie für jeden Kalendertag mit einer Abwesenheit von 24 Stunden beansprucht werden. Der Nachweis höherer tatsächlicher Kosten bleibt möglich.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/lohnsteuer-aenderungen-bei-den-reisekosten_78_490644.html

Abruf 20.01.2020

Pauschalversteuerung für Jobtickets

Nach § 3 Nr. 15 EStG können Jobtickets, die zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden, bisher schon steuerfrei gestellt werden.

NEU: Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte soll gefördert werden. Daher kann die Gewährung z.B. eines Jobtickets jetzt nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 mit 25,00% pauschal versteuert werden - auch bei Entgeltumwandlung (lt. Jahressteuergesetz 2019). Das bedeutet, der Arbeitgeber kann bei der Gewährung solcher Vorteile künftig zwischen den folgenden Möglichkeiten wählen:

- » Nur, wenn vom Arbeitgeber zusätzlich bezahlt:
- » steuerfrei nach § 3 Nr. 15 EStG mit Ausweisung in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung
- » Auch, wenn durch Entgeltumwandlung finanziert:
- » 15,00% Pauschalsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG mit Ausweisung in Zeile 18 der Lohnsteuerbescheinigung oder
- » 25,00% Pauschalsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG ohne Ausweisung in der Lohnsteuerbescheinigung und damit ohne Abzug bei der Werbekostenpauschale

Diese beiden neuen Varianten der Pauschalversteuerung sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SVEV sozialversicherungsfrei.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/lohnsteuer-aenderungen-bei-den-reisekosten_78_490644.html

Abruf: 30.01.2020

A1-Bescheinigung

Ob die erforderliche A1-Bescheinigung bei grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit vorliegt, wird aktuell verstärkt kontrolliert. Die geänderte Verwaltungspraxis ist auf neue nationale Vorschriften zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und Lohndumping zurückzuführen.

Was ist eine A1-Bescheinigung und warum wird sie gebraucht?

Grundsätzlich gelten für alle Personen die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sie arbeiten. Sind Arbeitnehmer nur vorübergehend in einem anderen EU-Mitgliedsland tätig (sogenannte Entsendung), gilt jedoch ausnahmsweise weiterhin das Recht des Entsendestaats. Mit einer A1-Bescheinigung können Arbeitnehmer und andere Erwerbstätige nachweisen, ob für sie das Recht des Wohnstaates (Entsendestaates) oder die Vorschriften eines ausländischen Staates maßgebend sind. Die A1-Bescheinigung dokumentiert in diesen Fällen, dass die im Ausland erwerbstätige Person weiter dem deutschen Recht unterliegt. Wer in mehreren Mitgliedstaaten arbeitet, benötigt die A1-Bescheinigung ebenfalls. Der Vorteil: Eine gleichzeitige Beitragszahlung in mehreren Mitgliedstaaten und ein Wechsel zwischen den Sozialversicherungssystemen werden dadurch vermieden.

Wer braucht eine A1-Bescheinigung?

Arbeitnehmer, verbeamtete Personen und Selbständige brauchen regelmäßig eine A1-Bescheinigung, wenn sie grenzüberschreitend innerhalb der EU oder in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz arbeiten.

Für die Entsendung in Staaten, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, sind andere Entsendebescheinigungen als das A1-Formular nötig. Für das sogenannte „vertragslose Ausland“ (z. B. Mexiko oder Indonesien) gibt es generell keine Entsendebescheinigungen.

Quelle: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Presse/Meldungen/2019/190312_a1_bescheinigung.html
Abruf: 20.01.2020

Geben Sie uns
Bescheid!

Wir erstellen die
A1 für Sie.

Baulohn: Saison-Kurzarbeit nach Kündigung / Verzugslohn

Ein gekündigter Arbeitnehmer (Kündigung nicht wegen schlechter Witterung) hat bei Arbeitsausfällen aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen in der Schlechtwetterzeit nach § 4 Nr. 6.1 BRTV einen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe, soweit der Arbeitsausfall nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann. Den sogenannten Verzugslohn muss der Arbeitgeber tragen, da Saison-Kurzarbeitergeld für gekündigte Arbeitnehmer nicht von der Arbeitsagentur erstattet wird. Der Verzugslohn ist ein vermindertes Entgelt in Höhe des Saison-Kug, allerdings steuer- und sv-pflichtig. Das bedeutet, dass ein gekündigter Arbeitnehmer einen - im Vergleich zum normalen Saison-Kug - geringeren Lohn erhält.

Quelle: Wolters-Kluwer Software SBS Update Info 2020

Änderungen SV-Recht | Lohnsteuern 2020 Kompakt



So unterstützt Sie LohnDialog®

Unser engagiertes Team ist hoch qualifiziert und erfahren. Aus- und Weiterbildungen im Interesse unserer Mandanten sind ein regelmäßiges Muss. So haben wir die regelmäßigen Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht stets für Sie im Fokus. Im Rahmen unserer umfangreichen Lohndienstleistungen sind wir jederzeit in der Lage unsere Mandanten individuell sv-fachlich zu begleiten.



Mehr Informationen erhalten Sie auf unserer Website im Bereich „Wissen“ lohndialog.de/fachwissen/faq

Beitragsbemessungsgrenzen

Der Lohn- und Gehaltsdurchschnitt ist in Deutschland im vergangenen Jahr gestiegen. Somit ändern sich 2020 die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung. Der entsprechenden Rechengrößenverordnung 2020 hat der Bundesrat am 29.11.2019 zugestimmt. Für das Jahr 2020 gelten somit folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

	Monatlich	Jährlich
KV/PV -Bundesgebiet	4.687,50 €	56.250,00 €
RV/AV-Ost	6.450,00 €	77.400,00 €
RV/AV-West	6.900,00 €	82.800,00 €

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neue-rechengroessen-ab-2020-1678774>
Abruf: 20.02.2020

Die im Versicherungsrecht relevante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze steigt von bislang 60.750,00 Euro auf 62.550,00 Euro. Die besondere ermäßigte Jahresarbeitsentgeltgrenze für PKV-Bestandsfälle wird von derzeit 54.450,00 Euro auf 56.250,00 Euro angehoben.

Quelle: https://www.haufe.de/sozialwe-sen/versicherungen-bei-traege/beitragsbemessungsgren-ze_240_421702.html
Abruf: 20.01.2020

	2019	2020
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	60.750,00 €	62.550,00 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	54.450,00 €	56.250,00 €

Bitte einreichen!

Private Krankenversicherung

Für Ihre Angestellten mit privater Krankenversicherung gilt: Senden Sie uns bitte den neu abgeschlossenen oder den geänderten Versicherungsvertrag in Kopie zu, damit die Zuschüsse des Arbeitgebers zur PKV und ggf. die abzugsfähigen Vorsorgeaufwendungen nach § 10 zur KV/PV korrekt berücksichtigt werden können.

Neueinstellungen

Bei Neueinstellungen verwenden Sie bitte immer unser aktuelles Formular zur Erfassung des Personalstamms und achten Sie bitte insbesondere auf die Angaben zur Steuer-Identifikationsnummer, Rentenversicherungsnummer/SV-Nummer und die IBAN/BIC-Kontoverbindung des neuen Mitarbeiters. Das Personalstammbblatt finden Sie im Anhang oder auf unserer Website im Downloadbereich.

Schwerbehindertenabgabe und Meldungen an die Berufsgenossenschaften

Denken Sie bitte an die Weiterleitung von Behördenbriefen der Landesämter oder Bescheiden der Berufsgenossenschaft an uns! Erhalten wir keine entsprechenden Unterlagen von Ihnen, gehen wir davon aus, dass Sie die Meldungen, falls erforderlich, für die Schwerbehindertenabgabe selbst vornehmen.

Beitragsfälligkeiten bei den Krankenkassen / für Belegkunden

Die Beitragsnachweise (BN) müssen **bis zum fünftletzten Bankarbeitstag** vor Monatsende bei der Krankenkasse elektronisch eingereicht werden, andernfalls schätzt die Krankenkasse automatisch. Die Zahlung der Beiträge ist bis zum drittletzten Bankarbeitstag vor Monatsende zu leisten. Unsere „Belegkunden“ liefern bitte ihre Listen 3 Tage früher.

2020	Jan	Feb	März	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez*
Übermittlung BN**	27	24	25	24	25	24	27	25	24	26	24	22
Zahlungseingang bei KK	29	26	27	28	27	26	29	27	28	28	26	28
Listen von Belegkunden	24	21	22	21	22	21	24	22	21	23	21	19

*Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.
 **Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24:00 Uhr eingereicht sein.

Quelle: <https://www.aok.de/fk/niedersachsen/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/faelligkeit-der-sozialversicherungsbeitraege/faelligkeit-der-sozialversicherungsbeitraege-2020/>

Abwurf: 20.01.2020



Dokumentationspflicht & Aktuelle Mindestlöhne

Der Gesetzgeber schreibt seit 1. Januar 2020 einen Mindestlohn in Höhe von 9,35 Euro pro Stunde vor. Zuvor lag er bei 9,19 Euro.

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, besteht in bestimmten Branchen, sowie für alle Beschäftigten und generell bei einem verstetigten regelmäßigen Monatsentgelt von weniger als 2.000 Euro brutto die Pflicht, die Arbeitszeiten zu notieren (Dokumentationspflicht).

Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/dokumentationspflicht.html>
Abruf 20.02.2020

In welchen Branchen muss die Arbeitszeit dokumentiert werden?

Die Dokumentationspflicht gilt generell nur für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu zählen beispielhaft das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch ZeitungszustellerInnen und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen.

Bei Arbeit auf Abruf: Wochenarbeitszeit vereinbaren

Die Arbeit auf Abruf ist eine besondere Form einer Arbeitsvereinbarung.

Wichtig: Wenn eine wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Diese Regelung führt in Kombination mit dem allgemeinen Mindestlohn zu einer Bewertung als versicherungspflichtige Beschäftigung:

$9,35 \text{ Euro} \times 20 \text{ Wochenstunden} \times 13 \text{ Wochen} : 3 = 810,33 \text{ Euro}$ (es werden hier immer drei Monate betrachtet). Auf dieses monatliche Entgelt hätte der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch und dies ist auch Grundlage für die Beitragsberechnung.

Soll die Arbeit auf Abruf im Bereich einer geringfügigen Beschäftigung bleiben, so ist unbedingt eine wöchentliche Arbeitszeit von elf Stunden zu vereinbaren.

Quelle: <https://www.aok.de/fk/jahreswechsel/mindestlohn-und-minijobs-was-sich-2020-aendert/>
Abruf 20.01.2020

Was muss wie notiert werden?

Was muss wie dokumentiert werden? Auf einem Vordruck ist arbeitstäglich zu notieren:

- » den Beginn der Arbeitszeit
- » das Ende der Arbeitszeit
- » die Dauer Arbeitszeit (Stunden, Minuten)

Achtung: Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen; Beginn und Ende der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden, lediglich die Dauer.

Was ist noch zu berücksichtigen:

Die Liste kann handschriftlich oder maschinell erstellt und ausgefüllt werden. Unterschriften des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich. Dass die Liste korrekt ist, hat der Arbeitgeber sicherzustellen.

Die Dokumentation der Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages, erfolgt sein. Das Dokument verbleibt beim Arbeitgeber und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll oder die Deutsche Rentenversicherung vorgezeigt werden.

Bereithaltung von Unterlagen:

Arbeitgeber müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG erforderlichen Unterlagen in Deutschland und in deutscher Sprache gemäß § 17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG bzw. § 17c Abs. 2 AÜG bereithalten.

Dies sind: Arbeitsvertrag beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben (Nachweis-Richtlinie, Amtsblatt der EG Nr. L 288/32 vom 18.10.1991), Arbeitszeitnachweise, die nach Beschäftigungsorten differenziert sein müssen, wenn regional unterschiedliche Mindestlöhne in Betracht kommen, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Gemäß der aktuellen Gesetzeslage ist der Zoll, ein Organ der Finanzverwaltung, mit der Überprüfung beauftragt. Der Zoll und die Prüfungsorgane der Deutschen Rentenversicherung nehmen jeden Hinweis auf Verstoß der Mindestlohnvorschriften zur Nachprüfung dankbar auf.

MiLoG

Mindestlohngesetz

AEntG

Arbeitnehmer-
entsendendengesetz

AÜG

Arbeitnehmer-
überlassungsgesetz



Weitere Abkürzungen
finden Sie auf unserer
Website im FAQ:

<https://www.lohndialog.de/fachwissen/faq/>

Mindestlöhne in Deutschland Stand Januar 2020

Branche	Datum des Inkrafttretens / gültig bis	Berlin	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
		Euro pro Stunde	Euro pro Stunde	Euro pro Stunde
Allgemeiner Mindestlohn	01.01.2020 bis 31.12.2020	9,35	9,35	9,35
Abfallwirtschaft				
	01.01.2020 bis 30.09.2020	10,00	10,00	10,00
	01.10.2020 bis 30.09.2021	10,25	10,25	10,25
Gebäudereinigung				
Innen- und Unterhaltungsreinigungsarbeiten	01.01.2020 bis 31.11.2020	10,80	10,80	10,55
Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten	01.01.2020 bis 31.11.2020	14,10	14,10	13,50
Pflegebranche	01.01.2020 bis 30.04.2020	11,35	11,35	10,85
Dachdeckerhandwerk				
Ungelernte	01.01.2020 bis 31.12.2020	12,40	12,40	12,40
Geselle	01.01.2020 bis 31.12.2020	13,60	13,60	13,60
Elektrohandwerk	01.01.2020 bis 31.12.2020	11,90	11,90	11,90
Maler- und Lackierhandwerk				
ungelernte Arbeitnehmer/-innen	01.01.2020 bis 30.04.2020	10,85	10,85	10,85
	01.05.2020 bis 30.04.2021	11,10	11,10	11,10
gelernte Arbeitnehmer/-innen	01.01.2020 bis 30.04.2020	13,30	13,30	12,95
Gesell(en)/-innen	01.05.2020 bis 30.04.2021	13,50	13,50	13,50
Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau	01.01.2020 bis 31.12.2020	9,35	9,35	9,35
Gerüstbauerhandwerk	01.01.2020 bis 31.07.2020	11,88	11,88	11,88
Bauhauptgewerbe				
Lohngruppe 1	01.01.2020 bis 31.03.2020	12,20	12,20	12,20
Werker/-innen	01.04.2020 bis 31.12.2020	12,55	12,55	12,55
Maschinenwerker/-innen				
Lohngruppe 2	01.01.2020 bis 31.03.2020	15,20	15,20	15,05
Fachwerker/-innen	01.04.2020 bis 31.12.2020	15,40	15,40	15,25
Maschinen/-innen				
Kraftfahrer/-innen				

Lohngruppe 1 umfasst alle Beschäftigten, die einfache Bau- und Montagearbeiten oder einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten ausführen

Lohngruppe 2 umfasst alle Beschäftigten, die fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung ausüben. Die Lohngruppe 2 gilt seit 1. September 2009 nur noch in den alten Bundesländern und im Land Berlin

Quelle: Hauptzollamt, WSI-Tarifarchiv, Destatis Statistisches Bundesamt, Lohn-Info

Quellen

<https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/mindestlohn-2020-was-aendert-sich-in-2020> (Abruf 20.01.2020), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland> (Abruf 20.01.2020), <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne/++co++8d230242-cb39-11e1-4164-00188b4dc422> (Abruf 20.01.2020), <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/zdb-akzeptiert-mindestlohn-regelung-am-bau/150/11266/60857.html?sessionid=6D4F532CCD20B71E3C0C6D1E53339EE7.internet722> (Abruf 20.01.2020)

PERSONALSTAMMBLATT

Pflichtfelder bitte ausfüllen.

Digital ausfüllen und senden?
Unsere interaktiven Formulare und Dokumente
finden Sie unter www.lohndialog.de/downloads



FIRMA

Firmenname Kundennummer

ANGABEN ZUR PERSON

Personalnummer Eintritt Frau Herr divers Ohne

Nachname Vorname

Straße Nummer Zusatz Postleitzahl Adresszusatz

Wohnort Land Geburtsland

Geburtsdatum Geburtsname Geburtsort

ledig verheiratet Anzahl Kinder Staatsangehörigkeit (Land) Schwerbehinderung *Bitte Nachweis beifügen*

Berufsgruppe: Angestellter Arbeiter Werkstudent *Bitte Nachweis beifügen* Praktikant Auszubildender Geschäftsführer/Gesellschafter

GEHALTSZAHLUNG

Barzahlung Überweisung Kreditinstitut BIC

IBAN

LOHNSTEUERANGABEN

11-stellige Steuer-ID Steuerklasse Faktor Kinderfreibeträge

monatliche Steuerfreibeträge jährliche Steuerfreibeträge Konfession

SOZIALVERSICHERUNG

12-stellige Sozialversicherungsnummer *Bei fehlender Sozialversicherungsnummer oben unbedingt Geburtsname und Geburtsort angeben.*

gesetzlich krankenversichert Name der Krankenkasse, Ort

privat krankenversichert Name der privaten Krankenversicherung *Bitte Nachweis beifügen*

kurzfristige Beschäftigung

geringfügige Beschäftigung bis 450,00 € Verzicht auf Rentenaufstockung *Bitte Nachweis beifügen*

Besteuerung gemäß Lohnsteuer (Arbeitnehmer) pauschale Besteuerung (2% Arbeitgeber)

Weitere Einkünfte: bis 450,00 € von 450,01 € bis 1.300,00 € ab 1.300,01 € ohne

ARBEITSZEIT

Berufsbezeichnung Leiharbeitsverhältnis

befristet bis Vollzeit Teilzeit Wochenarbeitszeit in Stunden

AUSBILDUNG

Schulabschluss: ohne Haupt-/Volksschule mittlere Reife (oder gleichwertig) Abitur/Fachabitur unbekannt

Ausbildungsabschluss: ohne anerkannte Berufsausbildung Meister, Techniker oder gleichwertiger Fachschulabschluss

Bachelor Diplom/Magister/Master/Staatsexamen Promotion unbekannt

STUNDENLOHN/URLAUBSANSPRUCH/KOSTENSTELLE

Stundenlohn Gehalt Abrechnungsgruppe

Stammkostenstelle Kostenträger baV Pfändung VWL *Nachweis beifügen*

Urlaubsanspruch pro Jahr in Arbeitstagen/Werktagen gegebenenfalls anteiliger Urlaubsanspruch



ÄNDERUNG DER BEVOLLMÄCHTIGUNG

Zur Änderung der Ansprechpartner dieses Formular ausfüllen und an Ihren Lohnabrechner per Mail senden.

hiermit bestätige ich, dass Frau/Herr (Vorname, Name)

mit der E-Mail-Adresse

von der Auftraggeber Seite her berechtigt ist, abrechnungsrelevante Informationen und Änderungen bezüglich der Personalabrechnung (z.B. Gehaltsveränderungen) an die LohnDialog® Abrechnungsgesellschaft mbH zu übergeben und Informationen/Auskünfte/Zugangsdaten zu erhalten.

Diese Vollmacht ist unbegrenzt bis auf einen schriftlichen Widerruf durch den gesetzlichen Vertreter oder Inhaber gültig.

Ort, Datum

Vorname, Name aktuell Berechtigte/r Unterschrift, Stempel

Vorname, Name



LOHNDIALOG GARANTIE

Dialog lohnt.

Wir unterstützen unsere Mandanten bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung – flexibel und individuell seit 1994.

Pünktlich und zuverlässig.

Egal ob 5, 50, 500 oder 1.000 Mitarbeiter: Sie erhalten Ihre Unterlagen zur Lohnabrechnung stets zum vereinbarten Termin, vollständig und korrekt.

Flexibel und aktuell.

Profitieren Sie von unserem Know-how: Wir haben Gesetzesänderungen im Blick und sind mit unserer Lohnabrechnungssoftware immer auf dem neuesten Stand.

Ohne Risiko.

Prüfungen durch Finanzamt und Sozialversicherungsträger können Sie entspannt entgegensehen.

Standortunabhängig.

Wir betreuen unsere Mandanten bundesweit aus unseren Standorten in Berlin, Bernau, Nürnberg und Leipzig.

Ganz persönlich.

Im Rahmen unserer Leistungserbringung erstellt Ihr persönlicher Ansprechpartner Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Informiert bleiben



www.lohndialog.de

Ratgeber

Informationen zu aktuellen, grundsätzlichen und speziellen Themen

www.lohndialog.de/ratgeber

Formulare und Dokumente

Hilfreiche Dokumente für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung

www.lohndialog.de/downloads

Abgabekalender

Wichtige Termine im Blick behalten

www.lohndialog.de/abgabekalender

Häufige Fragen

Antworten auf die häufigsten Fragen zur Personalabrechnung

www.lohndialog.de/faq



4 × in Deutschland

Berlin

Ostseestraße 107, 10409 Berlin
☎ 030 467 223-10

Bernau bei Berlin

Berliner Straße 25, 16321 Bernau
☎ 030 467 223-10

Nürnberg

Hintermayrstraße 28, 90409 Nürnberg
☎ 0911 310 448-01

Leipzig

Chopinstraße 9c, 04103 Leipzig
☎ 0341 229 010-61